

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

UD. INOVA HOME INDUSTRI TAS

KABUPATEN WONOGIRI



PUBLIKASI ILMIAH

Disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Jurusan Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disusun oleh :

MUTIARA TRIASTUTI

B100120412

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD. INOVA HOME INDUSTRI TAS
KABUPATEN WONOGIRI**

PUBLIKASI ILMIAH

Yang ditulis oleh :

Mutiara Triastuti

B100120412

Telah diperiksa dan disetujui oleh:



Pembimbing

(Ir. Irmawati, SE, M.Si)

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini membaca telah membaca publikasi ilmiah
dengan judul :

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD. INOVA HOME INDUSTRI TAS
KABUPATEN WONOGIRI**

Telah dipertahankan depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari 29 Juli 2016
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. **Imron Rosyadi, S.E., M.Si.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Irmawati Ir., S.E., M.Si**
(Sekertaris Dewan Penguji)
3. **Muzakar Isa , S.E., M.Si.**
(Anggota 1 Dewan Penguji)

(.....)

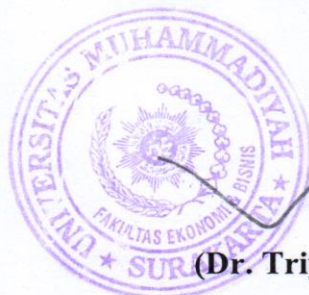
(.....)

(.....)

Mengetuai,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, M.Si)

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 3 Agustus 2016

Yang menyatakan

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized capital 'M' with a horizontal bar and a long, sweeping vertical stroke that curves at the bottom.

Mutiana Triastuti

B100120412

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD. INOVA HOME INDUSTRI TAS
KABUPATEN WONOGIRI**

MUTIARA TRIASTUTI
B100120412

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
mutiaratriastuti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan baik secara simultan maupun parsial dan untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan UD. Inova Home Industri Kabupaten Wonogiri. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan dengan metode *convinence sampling*. Analisis pada penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap karyawan. Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap karyawan berdasarkan pada standarized *coefficients of beta* memiliki nilai terbesar.

Kata Kunci : *disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

The aimed of this reseach to examine the effect of labor discipline, motivation and work environment for employees either simultaneously or partially and to determine which variables are the most dominant influence on employee performance UD. Inova Home Industry Wonogiri. The collection of data by distributing questionnaires to 50 employees primarily convinence sampling method. The analysis in this research using multiple regression. Research addressing that work discipline, motivation and work environment simultaneously positive and signifikan. Variable work discipline and work motivation partial effect positive and significant effect on the performance of employees, while the work environment is not partial effect on employees. Variable motivation is the variable most dominant influence to employees based on a standardized beta coefficients of greatest value.

Keywords : *work discipline, work motivation, work environment, employee performance*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan dikembangkan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan supaya karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat (Susilaningsih, 2008: 3).

Karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan sempurna dengan tingkat kesalahan yang seminimal mungkin. Berhasil atau tidaknya karyawan dapat dalam mengemban tugas yang diberikan dapat diukur melalui kepuasan pelanggannya, berkurangnya jumlah keluhan dari para pelanggan, tercapainya target sesuai dengan perhatituan yang dilakukan, penyelesaian tugasnya secara efisien, serta mampu melakukan peran fungsinya sehingga mampu menciptakan hubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Kualitas sebuah organisasi diperoleh dari sumber daya manusianya, apabila sumber daya manusianya berkualitas maka organisasi tersebut akan bertahan dan akan terus meningkat dan berkembang. Sebagai pusat dalam mempertahankan sebuah organisasi perusahaan harus terus membina faktor manusia yang merupakan penggerak organisasi, Sia-sia apabila faktor manusia tidak dibina organisasi karena faktor-faktor lain dalam organisasi juga tidak akan memperoleh kemajuan apabila faktor manusia atau sumber daya tidak dibina.

Penegakan kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Disiplin dapat meningkatkan kualitas organisasi, dengan kedisiplinan karyawan akan termotivasi kerja untuk melakukan disiplin pada diri maupun dalam kelompok.

Dengan adanya motivasi kerja akibat dari disiplin tersebut akan memberikan kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi kerja dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. (Analisa, 2011: 13). Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di organisasi diperlukan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

UD. Inova adalah home industri yang bergerak di bidang pembuatan tas. Tanpa disadari saat ini tas sudah menjadi kebutuhan primer baik bagi kalangan pelajar dan pekerja. UD. Inova organisasi yang memberikan jasa barang yang sudah menjadi kebutuhan primer masyarakat, tentu saja kinerja

karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam meningkatkan kualitas dan kuantitasnya kepada pelanggan. Untuk menjaga agar UD. Inova mampu memberikan produk yang baik sesuai standar masyarakat, maka diperlukan kinerja sumber daya manusia yang baik. Kinerja sumber daya manusia yang baik tersebut tidak lepas dari beberapa faktor yang mendukungnya salah satunya adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010: 6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan, Menurut Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai.

Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas – aktivitas ke arah tertentu dari pada ke arah lainnya.
2. Disebabkan oleh sasaran – sasaran yang telah diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran – sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran – sasaran yang ringan.

B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2005: 444).

Rivai (2005: 444) menyebutkan empat bentuk disiplin kerja :

1. Disiplin Retributive, yaitu berusaha menghukum yang berbuat salah
2. Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak asasi individu selama tindakan-tindakan disipliner
4. Perspektif Utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

C. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (2008: 930) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

Jenis-jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (2010: 150) yang mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Positif (Insentif Positif) Motivasi kerja positif maksudnya manajer memotivasi kerja (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
2. Motivasi Kerja Negatif (Insentif Negatif) Motivasi kerja negatif maksudnya manajer memotivasi kerja bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi kerja negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Data diperoleh dari responden dengan menyebarkan angket atau kuesioner untuk diisi pernyataan yang berkaitan dengan penelitian analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ud inova home industri tas kabupaten wonogori. Pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran daftar pernyataan/kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden menggunakan *purposive sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi berganda, dengan formulasi:

Rumus Regresi Berganda yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = kinerja karyawan
a = konstanta
 β_1, β_2 = koefisien regresi
 X_1 = disiplin kerja
 X_2 = motivasi kerja
 X_3 = lingkungan kerja
e = error

IV. HASIL PENELITIAN

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Inova

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan pada nilai signifikan sebesar 0.033 yang lebih kecil dari 0,05 serta t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,194 > 2,012$). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai dari disiplin kerja maka artinya semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Inova

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan pada nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 serta t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,407 > 2,012$). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai dari motivasi kerja maka artinya semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Inova

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan pada nilai signifikan sebesar 0.075 yang lebih besar dari 0,05 serta t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,820 < 2,012$).

V. SIMPULAN

Variabel disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Inova home industri tas kabupaten. Hal ini ditunjukkan dengan adanya Uji t dan Uji f yang besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Inova home industri tas kabupaten . Hal ini ditunjukkan dengan adanya Uji t dan Uji f yang besarnya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $f_{hitung} < f_{tabel}$.

Koefisien Determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 46,9%.. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan. Sementara sisanya 53,1% bisa dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel motivasi menjadi bariabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena variabel motivasi mempunyai nilai Beta (β) paling besar yaitu sebesar 0,469 dibandingkan dengan variabel lainnya.

VI. SARAN-SARAN

Saran-saran yang dapat penulis berikan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk UD. Inova Home Industri Tas Kabupaten Wonogiri
 - a. Dengan mempertimbangkan hasil uji F dari model penelitian ketiga variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja) mempunyai

pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) UD. Inova home industri tas kabupaten Wonogiri. Perlu adanya peningkatan kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan

- b. Hasil dari uji t menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan komponen variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pihak home industri tas kabupaten Wonogiri untuk tetap meningkatkan disiplin kerja dan motivasi yang sesuai bagi karyawan.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya
 - a. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan untuk mempengaruhi variabel dependen masih sangat sedikit, sehingga bagi penelitian selanjutnya yang akan mengambil tema yang sama dengan penelitian ini sebaiknya dapat mengembangkan variabel-variabel yang lainnya, sehingga tidak menutup kemungkinan dengan variabel yang lebih banyak.
 - b. Pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini masih belum bisa menunjukkan kenyataan yang sebenarnya terjadi, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat membuat pertanyaan yang lebih baik lagi dari penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro Semarang.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi : Universitas Negeri Semarang
- Ghozali. I. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. BPFE UNDIP, Semarang
- Hasibuan, M. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Z. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, Vol. 2 No .
- Hidayat, Zainul dan Taufiq, Muchamad. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1*, STIE Widya Gama Lumajang.

- Indriyanto, Taufik Tri. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Surya Kebak Tex Karanganyar. Skripsi. Fakultas Ekonomi : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ishaka, Hendri dan Asep. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. Tarakanita
- Mahardikawanto. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Hidup Negara terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. Univesitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marjono. 2007. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Fasilitas Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas VIII SMPN 8 Purworejo. *Tesis*. Purwokerto: Program Pascasarjana Universitas Jendral Soedirman
- Malhotra, Naresh K. 2012. *Basic Marketing Research*. English: Prentice Hall
- Messa Media , Gusti. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. S1 Thesis, UNY.
- McDaniel, Carl D. 2013. *Marketing Research*. English. Wiley
- Nitisemito, A. S. 2000. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. 2008. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Pusat Bahasa. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia
- Pustaka Utama
- Prasetyo, J. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Resiona, Helena Lence Dacosta Fernandez. 2014. Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan

BAPPEDA Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi* Vol. 1 No. 2

- Rivai, V. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raha Grafindo
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sedamayati. 2012. *Goof Governence (Kepemimpinan Yang Baik Dalam Rangka Otonom Daerah): Upaya Pembagunan Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business Buku 1 Edisi 4*. Jakarta. Jakarta: Salemba Empat
- Septianto, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIEYKPN
- Sofyan, Diana K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Jurnal Vol 2 No 1
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian Cetak kedelapan*. Bandung: CV Alfabeta
- Susilaningsih, N. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengawai (Studi Badan Perencanaan Pembangunan Wonogiri). Jurnal Excellent. Volume 1 (No 2): STIE Surakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Weol, David Harly. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara 2015. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 15 No. 05 : Universitas Sam Ratulangi